

Política de Género Instituto Proinapsa UIS



Universidad
Industrial de
Santander

Facultad
de Salud

Instituto
PROINAPSA

“Ésta es una apuesta hacia la construcción de una sociedad más equitativa”



Pautas en Clave de Perspectiva de Género

Quinta edición
Actualización noviembre - 2019

Pág	
2	INTRODUCCIÓN
4	1. MARCO REFERENCIAL
4	1.1. Marco conceptual
8	1.2. Marco legal
8	1.2.1 <i>Ámbito internacional</i>
11	1.2.2 <i>Ámbito nacional</i>
16	1.2.3 <i>Ámbito local</i>
19	2. PRINCIPIOS ORIENTADORES
21	3. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA
21	3.1. Antecedentes
29	3.2. Declaración de la Política
31	3.3. Líneas de Acción
33	4. PLAN DE ACCIÓN 2019 – 2021
35	5. BIBLIOGRAFÍA

El desarrollo se centra en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida humana; esto implica que cuando se construyen programas y proyectos con este fin, las comunidades que se involucran en los mismos, participan en la identificación de sus necesidades, el planteamiento de alternativas de solución para las mismas, la ejecución de las acciones y la evaluación de los resultados, recordando que **“sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones”**¹.

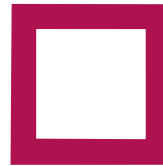
Es así como desde el enfoque de promoción de la salud con énfasis en desarrollo humano, derechos, género y determinantes sociales de la salud, se deriva la misión del Instituto PROINAPSA-UIS, contribuyendo así, al desarrollo de la salud integral como un bien para la vida de las personas, mediante programas y proyectos de promoción de la salud, investigación y formación, que faciliten a los grupos humanos reflexionar acerca de lo que piensan, sienten y hacen sobre ellos mismos y su entorno.

Con este marco de acción se busca llevar a cabo procesos que logren aportar con este norte. Para ello, es necesario fortalecer las diferentes formas de participación en las que los actores y las actrices involucrados, tengan posibilidades reales de tomar decisiones sobre su destino, además de fortalecer la toma de conciencia sobre la responsabilidad social que, a cada ser humano, a cada organización, a cada Estado le compete, a fin de lograr sinergias fundamentales para hacer mover el desarrollo hacia aquellas poblaciones vulnerables que no han contado con las mismas oportunidades.

1. Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD). Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia. 2007-2008, pág. 3.
Disponible en: <http://observatorio.unillanos.edu.co/portal/archivos/20Equidad%20de%20genero%20PNUD.%20conferencias.pdf>

PROINAPSA – UIS reconoce el aporte que las mujeres hacen diariamente en los diversos ámbitos en que se desenvuelve, así como las diversas formas de discriminación que aún las afectan y que impiden el ejercicio de sus derechos y la ampliación de sus capacidades. Así mismo, para el Instituto es primordial aportar a la equidad de género y por ello ***mediante esta política institucional, establece un conjunto de acciones estratégicas que apoyan las políticas públicas que adelanta el Gobierno Nacional y que dan cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres***, de tal manera que permitan avanzar en la superación de la discriminación, garantizando el ejercicio de los derechos de las mujeres, y de esta manera, generar beneficios para el conjunto de la población colombiana que redunden en una sociedad más equitativa, incluyente y democrática.

Producto de un ejercicio de construcción colectiva, se definió la **Política de Equidad de Género Institucional**, la cual se presenta en este documento que incluye: un marco de referencia desde el marco legal y conceptual que sustenta la misma; sus principios orientadores; la declaración de la política desde sus antecedentes, la política definida, así como las líneas de trabajo y estrategias para su desarrollo; el seguimiento y evaluación; el plan de acción 2019 – 2021 y para finalizar la bibliografía que sustenta el documento.



1.1 Marco Conceptual

Para la elaboración de la Política Institucional de Género, se entenderá por definiciones conceptuales las siguientes:

Desarrollo Humano: el Instituto Proinapsa-UIS acoge el concepto de Desarrollo Humano propuesto por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD², visto como el desarrollo de capacidades del ser humano y la ampliación de las oportunidades. El primero se relaciona con el desarrollo de las capacidades humanas, las cuales se fortalecen cuando las personas acceden a mejores niveles de nutrición, salud, educación, con énfasis en el desarrollo de destrezas y habilidades específicas de acuerdo con los niveles de formación alcanzados. El segundo relacionado con las oportunidades que el medio le brinda a las personas para que puedan hacer uso de las capacidades adquiridas.

Además, se asume el concepto desarrollo sostenible de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo en el llamado Informe de Brundtland, realizado en 1987, como aquel que logra satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras³.

El concepto de desarrollo humano tiene total aplicación y especificidad para abordar la equidad de género, teniendo en cuenta que mujeres y los hombres son agentes activos de su propio desarrollo, y del desarrollo en general, siempre y cuando los recursos y las oportunidades estén disponibles sobre una base de equidad.

2. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Informe sobre Desarrollo Humano. 1990. Concepto y medición del desarrollo humano. Bogotá: Tercer Mundo Editores, 1990, p.34.

3. Instituto PROINAPSA-UIS. Desarrollo humano y su relación la educación y la salud de escolares. Típica Boletín electrónico de Salud Escolar. Enero-Junio 2015, Volumen 11, Numero 1. Pág.30.

En: http://www.tipica.org/media/system/articulos/Vol11N1/A2.%20ManifilaRincon_Development%20Humano.pdf

Género: es una construcción social y cultural que hace referencia al conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada varón y de cada mujer, impuestos a cada sexo mediante el proceso de socialización. Muchas personas confunden género con mujer y lo utilizan de esa manera; pero cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a los varones y a las mujeres, a sus identidades, características y relaciones entre ambos.

El género determina, de acuerdo a lo aceptado culturalmente, lo conveniente, adecuado y posible para hombres y mujeres en relación a sus comportamientos y actitudes, papeles y actividades, además de su participación en los diferentes ámbitos sociales: en el entorno familiar, en la educación, en el gobierno, en las actividades económicas y en la distribución de los ingresos y de los recursos.

Identidad de género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida)⁴. Lo anterior, corresponde a la identificación que realiza cada persona, ya sea como masculina o femenina, la combinación de ambos o identidades no hegemónicas.

Igualdad de género: significa que mujeres y hombres están protegidos por los mismos derechos humanos, en razón a que les acompaña la misma dignidad que es intrínseca a todos los seres humanos; por lo mismo, tienen iguales deberes ante la

4. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. 2013., pág. 3 Disponible en: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-deg%C3%A9nero2.pdf>

ley y la sociedad. Supone, por tanto, que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera sin ningún tipo de discriminación, en especial la basada en el sexo⁵.

Equidad de género: significa que hombres y mujeres son tratados de forma justa, de acuerdo con las respectivas necesidades. El tratamiento debe considerar, valorizar y favorecer de manera equivalente derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades entre hombres y mujeres⁶. “Para lograr justicia, deben existir medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y los hombres funcionar sobre una base equitativa. Las estrategias de equidad de género se usan para lograr con el tiempo la igualdad de género. La equidad es el medio; la igualdad es el resultado”⁷.

Enfoque de equidad de género en salud: significa la ausencia de disparidades innecesarias, evitables e injustas entre mujeres y hombres. Significa que las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad de gozar de las condiciones de vida y servicios que les permiten estar en buena salud, sin enfermar, discapacitar o morir por causas que son injustas y evitables⁸.

Perspectiva de género: “es un enfoque teórico y metodológico que nos permite reconocer y analizar identidades, puntos de vista y relaciones, especialmente entre mujeres y mujeres, mujeres y hombres, y hombres y hombres”⁹. Permite una mirada diferente acerca de estas relaciones, demostrando que las desigualdades no son naturales y que pueden transformarse. De igual manera, que

5. Ibíd. Pág. 51

6. Itaipu Binacional. Equidad de Género ¿Cómo implementarla en la gestión de las empresas? Brasil, 2016., pág. 6. Disponible en: <http://premiowepsbrasil.com.br/wp-content/uploads/2019/04/CARTILHA-EQ-WEPS-2016-Espanol-1.pdf>

7. Caro Deborah; Schueller, Jane; Ramsey, Maryce; Voet, Wendy. Manual de Integración de Género en Programas de Salud Reproductiva y VIH: Del compromiso a la acción. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). 2005. Pág.4 Disponible en: <http://www.culturalpractice.com/wp-content/downloads/4-2005-4.pdf>

8. Organización Panamericana de la Salud. Programa mujer, salud y desarrollo. Hoja informativa. Disponible en: http://www.maternoinfantil.org/archivos/smi_D341.pdf

9. Op.Cit., Manual de Integración de Género en Programas de Salud Reproductiva y VIH: Del compromiso a la acción. pág. 5

proviene de lo que culturalmente nos han enseñado acerca de los roles esperados para los hombres y las mujeres. Significa tomar en cuenta tanto las diferencias como las desigualdades entre las mujeres y los hombres en la planificación, la implementación y la evaluación de programas y proyectos destinados a apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los diferentes sectores sociales.

Enfoque de derechos: implica la necesidad de informar y promover un diálogo público respetuoso, que incluya diferentes perspectivas jurídicas, ideológicas y éticas que permitan el reconocimiento propio y de las otras personas como titulares de derechos, a fin de promover y permitir el disfrute de una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarias para alcanzar el más alto nivel posible de salud, no solo en función de una atención en salud oportuna y apropiada sino también en el desarrollo y promoción de los principales determinantes sociales de la salud¹⁰.

Enfoque diferencial de los derechos humanos: es un desarrollo progresivo del principio de igualdad y no discriminación. Aunque todas las personas son iguales ante la ley, esta impacta de manera diferente a cada una, de acuerdo con su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual. Por lo anterior, para que la igualdad sea efectiva, el reconocimiento, el respeto, la protección, la garantía de derechos y el trato deben estar acordes con las particularidades propias de cada persona¹¹. Por lo que supone medidas y garantías especiales a grupos poblacionales más vulnerables.

10. República de Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Plan Decenal de Salud Pública, Colombia 2012-2021. Pág. 26. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>

11. República de Colombia Ministerio del Interior. El enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado. Pág. 4. Disponible en: https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf

Interseccionalidad: esta perspectiva teórica y metodológica no solo tiene en cuenta el género, sino también factores como la raza, edad, etnicidad, orientación sexual, religión, clase socioeconómica, indígena, migrante, desplazada, víctima de conflicto armado, que influyen en el acceso a derechos y oportunidades. De este modo, no es lo mismo ser una mujer blanca de clase alta, heterosexual con estudios superiores, a ser una mujer pobre, negra y lesbiana en una sociedad patriarcal.

1.2 Marco Legal

1.2.1 Ámbito Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos – 1948: se resalta en este documento como soporte a la equidad de género, el artículo No 2, que establece que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en la declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma religión, opinión política o de cualquier otra índole.¹²

A partir de ellos surgen los Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR) que son el resultado de una combinación entre derechos civiles, políticos, sociales, culturales y económicos. Algunos de ellos son: el derecho a la salud, a la salud sexual y a la salud reproductiva, a la planificación familiar; a decidir el número de hijos y el espaciamiento de los nacimientos; “a tener relaciones sexuales

12. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración de los Derechos Humanos. 1948. Disponible en: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

consensuadas; a acceder a los beneficios de los avances científicos; a recibir información y al acceso a servicios de salud de calidad sobre todas las dimensiones de la sexualidad, sin ningún tipo de discriminación; a vivir y expresar libremente la orientación sexual e identidad de género; a vivir la sexualidad sin ningún tipo de violencia".¹³

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer 1993: tratado internacional adscrito a la Asamblea General de las Naciones Unidas y complementario al CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), contiene 6 artículos donde se define la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer"¹⁴ producido en la familia, comunidad y/o cometido por el Estado.

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) El Cairo septiembre de 1994¹⁵: en la cual se definió el Programa de Acción en el área de población y desarrollo, indisolublemente unidos para los siguientes 20 años. Hace hincapié en dotar de mayor poder a la mujer y tomar en cuenta las necesidades de la gente incluyendo la salud reproductiva, las consecuencias del aborto inseguro y en la importancia de los derechos sexuales y reproductivos, garantizando el acceso universal a los servicios a los mismos.

IV Conferencia Mundial de la Mujer - Beijing 1995: en esta conferencia las agencias del sistema de Naciones Unidas, gobiernos, agencias de cooperación

13. Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). Derechos sexuales y reproductivos. Disponible en: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/INFOGRAFIA_DSR_WEB.pdf

14. Organización de las Naciones Unidas. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Asamblea General. 20 de diciembre de 1993. Disponible en: <https://www.servindi.org/pdf/DecEliminacionViolenciaMujer.pdf>

15. Organización de las Naciones Unidas. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Disponible en: https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/icpd_spa.pdf

internacional y otras agencias de desarrollo, adoptan la Estrategia de Transversalización de Género como el medio más adecuado para avanzar en la equidad de género. Además, es considerada como “la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo”¹⁶, ya que busca empoderarlas en todas las esferas de la sociedad y con ello alcanzar la potenciación y adelanto de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado.

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (ICPD+5) Nueva York, 30 de junio al 2 de julio de 1999¹⁷: la sesión especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas revisó, evaluó y se aprobó las medidas clave para seguir la implementación del Programa de Acción que surgió de la conferencia de 1994. En su tercer capítulo titulado igualdad y equidad entre los sexos y potenciación del papel de la mujer, desarrolla las siguientes líneas estratégicas:

- a. Promoción y protección de los derechos humanos de la mujer.*
- b. Potenciación del papel de la mujer.*
- c. Integración de una perspectiva de género en los programas y políticas.*
- d. Promoción de la igualdad y la equidad entre sexos.*

Encuentro Internacional De Parlamentarios. Declaración De Compromiso De Bangkok Noviembre De 2006¹⁸: se evaluaron los logros de las Declaraciones de Compromiso de Ottawa, en noviembre de 2002, y de Estrasburgo, en octubre de 2004; priorizó la defensa y ampliación de los medios de acción de la mujer, la

16. Organización de las Naciones Unidas (ONU). ONU MUJERES. Declaración y la Plataforma de Beijing. 1995. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf> Naciones Unidas (UNFPA). Derechos sexuales y reproductivos. Disponible en: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/INFOGRAFIA_DSR_WEB.pdf

17. Organización de las Naciones Unidas. Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo. Disponible en: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/773/50/PDF/N9977350.pdf?OpenElement>

18. Carta de Bangkok para la Promoción de la Salud en un Mundo Globalizado. 2006. Disponible en: https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf

igualdad y equidad entre hombres y mujeres, la eliminación de todas las formas de discriminación, coacción y violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso universal a servicios integrales de prevención, atención, tratamiento y apoyo relativos al VIH y el Sida, así como la integración de actividades para el VIH y el Sida, en los programas de salud sexual y reproductiva y la provisión universal de información y servicios a los jóvenes, tanto dentro como fuera de las escuelas.

1.2.2 Ámbito Nacional

Constitución Política de la Republica de Colombia¹⁹ : ley máxima vigente desde el año 1991 que contiene los deberes y derechos fundamentales, sociales y culturales de todas las personas dentro del territorio colombiano. En cuanto a la protección de los derechos de la mujer y la equidad de género, la Constitución Política dispone esencialmente los artículos:

Artículo 13: *el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de los grupos discriminados o marginados.*

Artículo 43: *la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección.*

19. Colombia. Asamblea Constituyente. Constitución Política de Colombia. Bogotá, D. C., 1991. Disponible en: <http://pdpa.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Ley General de Educación - Ley 115 de 1994²⁰: deja en evidencia en varios de sus artículos el interés del sector educación por aspectos relacionados con la Salud y con la Sexualidad. Algunos de ellos:

Artículo 5: *define el pleno desarrollo de la personalidad en un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, y cívica; en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos; a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.*

Artículo 13: *define como objetivo primordial en todos los niveles educativos, el desarrollo integral de las y los educandos mediante acciones estructuradas encaminadas a formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes, desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima. Además, la construcción de identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, y prepararse para una vida familiar armónica y responsable.*

Ley 248 de 1995²¹: por medio de la cual se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará, Brasil 1994).

20. República de Colombia. Ministerio de Educación de Colombia. Ley General de Educación - Ley 115 de 1994. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

21. Congreso de Colombia. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. Disponible en: http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_248_1995.pdf

Ley 823 – Julio 2003²²: establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones a adoptar por el gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, en los ámbitos público y privado, la cual ha sido impulsada desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – CPEM.

Ley 984 de 2005²³: mediante la cual se aprueba el protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer adoptado en la Asamblea de Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

Sentencia de la Corte Constitucional C-804 de 2006: estableció el uso del lenguaje incluyente al considerar que, *“pretender que se utilice como universal el vocablo “hombre”, solo trae como consecuencia la exclusión de las mujeres pues el término hombre, que en su uso social sólo se refiere a los varones, utilizado en tanto genérico implica que las mujeres “deben estar constantemente calculando si la expresión las incluye o no”²⁴.*

El lenguaje incluyente requiere que las mujeres sean tratadas con el mismo respeto que los varones, reconociendo así su dignidad como ciudadanas titulares de derechos. La intención de la implementación de dicho lenguaje es dejar de considerarlas un objeto *“a disposición de los hombres: padres, maridos o compañeros permanentes”²⁵.*

Código de Infancia y Adolescencia. Ley 1098 de 2006²⁶: tiene por finalidad garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un

22. Congreso de Colombia. Ley 823 (11 de Julio de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Diario Oficial No. 45.245. Disponible en: https://www.minfic.gov.co/portal/604/articulos-3692_documento.pdfas (UNFPA). Derechos sexuales y reproductivos. Disponible en: https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/INFOGRAFIA_DSR_WEB.pdf

23. Congreso de Colombia. LEY 984 DE 2005. Diario Oficial No. 46.002 de 16 de agosto de 2005. Disponible en: http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_984_2005.pdf

24. Colombia. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 804 de 2006. Bogotá, 2006. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-804-06.htm>

25. Ibid., Sentencia C- 804 de 2006.

26. República de Colombia. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Ley de infancia y Adolescencia. Disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_de_la_Infancia_y_la_Adolescencia_Colombia.pdf

ambiente de felicidad, amor y comprensión. Por tanto, prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna; como se expresa en los siguientes artículos:

Artículo 12. *Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social. Esta perspectiva se debe tener en cuenta en la aplicación de este Código, en todos los ámbitos en donde se desenvuelven los niños, las niñas y los adolescentes, para alcanzar la equidad.*

Artículo 203. *Las políticas públicas de infancia, adolescencia y familia como políticas de Estado se regirán entre otros principios: la equidad; la participación social; y la perspectiva de género.*

Ley 1257 de 2008²⁷: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención y la adopción de políticas públicas necesarias para su realización. cabe resaltar los siguientes artículos:

Artículo 12. *Medidas en el ámbito laboral. El Ministerio de la Protección Social, (...) tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer*

27. República de Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1257 de 2008. Bogotá, D. C. Disponible en: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657_documento.pdf

efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 15. *Obligaciones de la sociedad. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres (...).*

Política Nacional De Sexualidad, Derechos Sexuales Y Derechos Reproductivos 2014 – 2021²⁸: nace de la revisión y actualización de la Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva 2003-2007, por parte del Ministerio de Salud y Protección social; con la intención de posicionar la dimensión de sexualidad dentro del discurso y la práctica de los Derechos Humanos, donde se desarrollen los derechos sexuales y los derechos reproductivos; promoviendo de esta forma el bienestar de todas y todos, a partir de la libertad e igualdad para salvaguardar la dignidad humana teniendo en cuenta los determinantes Sociales de la Salud.

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022²⁹: “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”: en el cual el Gobierno, se compromete con el empoderamiento económico, político y social de las mujeres para promover la garantía plena de sus derechos. Asimismo, con el acceso y participación igualitaria de las mujeres en el mercado laboral y con la promoción de la salud sexual y los derechos reproductivos de las niñas, niños y adolescentes para la reducción de las

28. Colombia. Ministerio de Salud y de Protección Social. Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos 2014-2021. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010.pdf>

29. República de Colombia. Congreso de la Republica de Colombia. PLAN DE DESARROLLO 2018-2022. LEY 1955 DE 2019. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>

prácticas nocivas relacionadas con el matrimonio infantil y las uniones tempranas. En relación con lo anterior, el Plan establece una serie de estrategias encaminadas hacia la reducción las inequidades entre mujeres y hombres asociadas al trabajo, al ingreso y a la participación.

1.2.3 Ámbito Local






Acuerdo 028 de 2010³⁰: por la cual se establece la Política de Mujer y Equidad de Géneros en Santander a través del Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019, Incorpora un conjunto de acciones orientadas a garantizar la participación plena e igual de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural, en los niveles nacionales, regionales e internacionales y se orientan hacia la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo. Estas acciones estarán orientadas a garantizar: educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres; trabajo digno y remuneración equitativa; participación política y representación para la autonomía de las mujeres; territorio sin violencias contra las mujeres; salud sexual y reproductiva con equidad de género; comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander y equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.

Acuerdo No 008 de 2011³¹: por medio del cual se instaura la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en el municipio de Bucaramanga; a través de su Plan de igualdad de oportunidades, que es un conjunto de acciones de política

30. Gobernación de Santander. Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Santander Plan decenal de igual de oportunidades de Santander 2010-2019. 2010. Disponible en: <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf>

31. Alcaldía de Bucaramanga. Concejo de Bucaramanga. por el cual se adopta la política pública de mujer y equidad de género del municipio de Bucaramanga. 2011. Disponible en: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/descargas/EDICION_005_2011.pdf

pública de los diferentes sectores de desarrollo, que persigue reconocer, restituir y garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales de las mujeres pertenecientes al municipio, consagrados en las máximas instancias internacionales y nacionales, que son representados en los siguientes ejes de derechos:

-  Derecho a la justicia y a la integridad personal.
-  Derecho a la generación de ingresos y empleo.
-  Derecho a la vivienda, medio ambiente y habitabilidad.
-  Derecho a la educación, cultura, comunicación, recreación y deporte.
-  Derechos políticos y de participación y derecho a la salud.

Acuerdo 023 de 2011³²: por el cual se crea el observatorio de asuntos de género en el municipio de Bucaramanga, con el fin de hacer reflexiones críticas sobre la política, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y equidad de género.

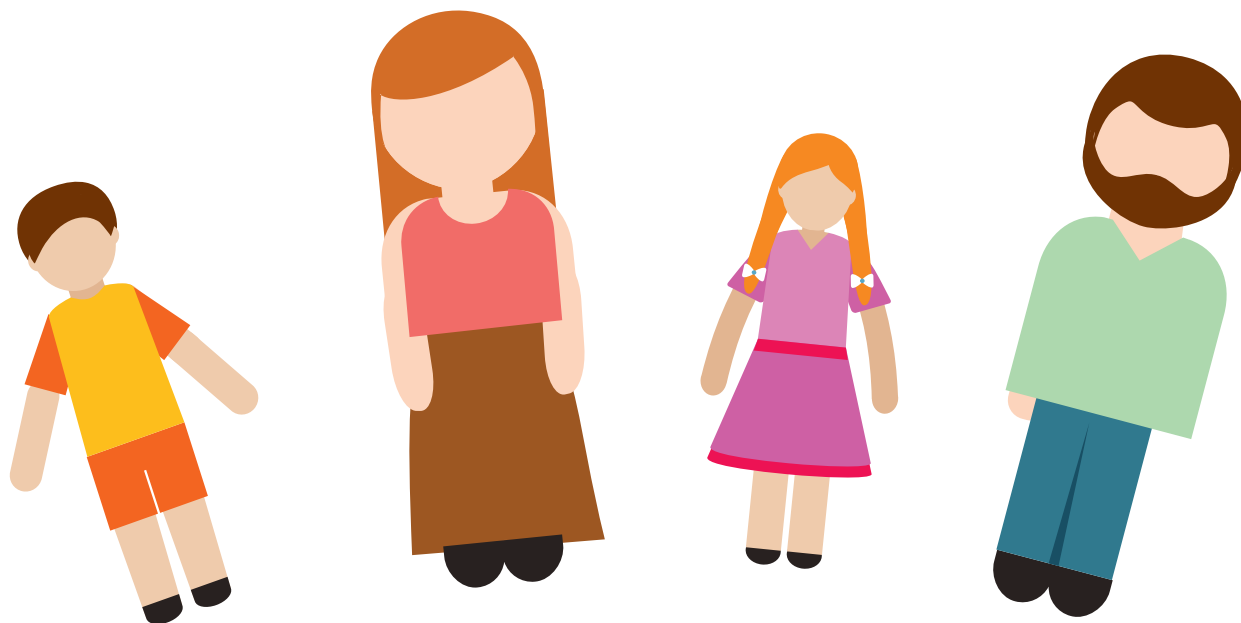
Acuerdo No 022 DE 2018: por la cual se aprueba la Política de Equidad de Género en la Universidad Industrial de Santander, la cual responde a la normatividad tanto internacional como nacional y local en relación con la protección y garantía de los derechos humanos. Dentro de los propósitos de la política cabe resaltar los siguientes:

1. Fortalecer las medidas para la atención, la asistencia, el seguimiento, y la remisión de los hechos de violencia, basada en género, cometidos

32. Alcaldía de Bucaramanga. Consejo de Bucaramanga. Acuerdo No 023 de 20 de julio de 2011. Disponible en: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/descargas/Acuerdo_023_2011.pdf

en cualquier espacio físico o virtual, en la institución o fuera de esta, en el marco de las funciones misionales.

2. Transformar las nociones, los imaginarios y las prácticas de género mediante la implementación de estrategias de educación y comunicación que afirmen una cultura universitaria que valore y respete la diferencia y rechace todas las formas de discriminación.



La Política de Género del Instituto PROINAPSA – UIS, se enmarca en la constitución política, en los pactos y convenios con los cuales se ha comprometido el Estado Colombiano y en las diversas normativas nacionales y regionales y busca garantizar los derechos de las mujeres para lo cual se han definido los siguientes principios orientadores.

Igualdad de oportunidades: Se fundamenta en el reconocimiento constitucional, de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.

Igualdad y no discriminación: Se considera, valora y favorece las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres en igualdad de derechos. Contempla como principio que las personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera diferente para alcanzar la igualdad.

Interculturalidad: Se reconoce que Colombia es una nación multiétnica y pluricultural, por ello, asume que las acciones institucionales deben estar enfocadas al respeto de las identidades y al fortalecimiento de éstas desde un enfoque de derechos, principalmente en las poblaciones más vulnerables.

Autonomía y empoderamiento: Se reconocen las capacidades y la libertad de las mujeres frente a sus derechos individuales para denir y actuar en consonancia con sus proyectos personales y colectivos de vida y de organización social. Asimismo, reconoce la necesidad de potenciar acciones para que las mujeres puedan ser, hacer y decidir por sí mismas tanto en forma individual como colectiva con poder y autoridad.

Participación: Se reconoce a las mujeres como líderes sociales y políticas, interlocutoras y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía, por ello, se denen estrategias desde un enfoque de derechos para el fortalecimiento de sus capacidades y el ejercicio pleno de sus derechos.



3.1 Antecedentes

2012-2014: durante esta fase se elaboró el primer documento institucional y se desarrollaron encuentros para fortalecer al equipo profesional y técnico que labora en la institución en el enfoque de género. De igual manera se establecieron las dos principales líneas estratégicas, con las siguientes actividades definidas para ese periodo:

Línea 1: Promover la igualdad y la equidad de género en la gestión institucional:

- Promover acciones concretas en materia de equidad e igualdad de género en la formulación, análisis y aprobación del direccionamiento estratégico institucional.
- Velar por la integración de los enfoques de derechos y de género y la promoción de la igualdad de oportunidades en los instrumentos normativos institucionales, mediante su revisión y validación por parte del Consejo de la institución.
- Promover el análisis de la situación de las relaciones de género en los diversos programas o proyectos que se desarrollen en la institución.
- Considerar al interior del Instituto, que todas las personas son valiosas, y sus aportes son fundamentales para la existencia del Instituto PROINAPSA-UIS.
- Propiciar la formación continua y personalizada de los equipos de trabajo de la institución, que permita desarrollar herramientas de trabajo para seguir ahondando en la incorporación del enfoque de equidad en los programas y proyectos de promoción de la salud, investigación y formación llevados a cabo desde nuestra organización.
- Insistir en el cuidado del lenguaje, y en las imágenes y/o simbología utilizada, conscientes del papel que juegan en la estructuración de la mente y en la transmisión de valores culturales.

Línea 2: Promover la igualdad y la equidad de género en los programas y proyectos de promoción de la salud, investigación y formación llevados a cabo desde nuestra organización:

- Promover que en todos los programas y proyectos que se desarrollen se considere la igualdad y la equidad de género, teniendo en cuenta aspectos como los siguientes:
- Propender por la participación equitativa de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres, en los procesos; una participación que se caracteriza por ser activa, crítica, donde el protagonismo lo tienen a quienes se dirigen los procesos.
- En la dinámica propia de los proyectos se establecerán acuerdos para incluir la perspectiva de género desde la planeación, ejecución y evaluación de los mismos.
- Lenguaje incluyente, en los documentos y materiales educomunicativos producidos, tanto en texto como en imágenes.
- Incorporar indicadores específicos que permitan medir la participación de las mujeres y hombres en cada una de las fases del programa o proyecto, con el fin de tener insumos para hacer análisis de género.

2015 – 2016: se desarrollaron encuentros presenciales para revisión y retroalimentación de la política, en los cuales mediante metodología participativa, se dieron a conocer los avances en el documento, se revisaron las acciones ejecutadas, se ajustaron las líneas y estrategias definidas en el año 2011 y se planteó de forma colectiva, el plan de trabajo 2015 – 2016, para continuar fortaleciendo el enfoque de género desde los procesos institucionales, así como desde los programas y proyectos que se desarrollen con las poblaciones beneficiarias de los

mismos. Cabe resaltar que se contó con la participación de la mayoría de las personas de las diferentes dependencias del instituto, con una buena dinámica de trabajo y generación de debates.

2017: se hizo la revisión de los resultados logrados en el desarrollo del plan de acción 2015 – 2016, y presentados en la reunión anual de gestión, los cuales permitieron que se avanzara en las dos líneas estratégicas propuestas de la siguiente manera:

- Se incluyó en el Plan de Direccionamiento Estratégico de la institución 2015 – 2025: “Una mirada hacia el futuro”, la estrategia: Fortalecer la sostenibilidad ambiental y la equidad (género y población vulnerable), desde las acciones que se realizan al interior desde la institución, así como desde el desarrollo de programas y proyectos.
- Se elaboró y socializó la guía Pautas en Clave de Género: Lenguaje incluyente y equidad de género, cuya intención es proveer pautas que puedan ser tomadas en cuenta al elaborar, diligenciar y diseñar documentos y comunicaciones, tanto internas, como externas.
- Se hizo la revisión de la mayoría de documentos normativos institucionales, desde el lenguaje incluyente.
- Desde el plan de acciones educativas, se propició un encuentro institucional para reflexionar sobre los micros machismos en la vida cotidiana. Además, se diseñó y puso en funcionamiento un blog virtual: ¡La equidad es imparable!

- Se incluyó en el proceso de diseño de materiales, el lineamiento de cuidar el lenguaje, las imágenes y la simbología utilizada, siendo coherentes con el lenguaje incluyente.
- La mayoría de proyectos que se han presentado, se están elaborando con lenguaje incluyente.
- La mayoría de informes que se generan en los proyectos, han incluido el análisis desde la perspectiva de hombres y mujeres.
- El enfoque de género es uno de los pilares fundamentales de los procesos de educación para la sexualidad que se brindan desde el instituto.

A partir de los resultados, se redefinieron las estrategias y el plan de acción 2017 – 2019, con el compromiso de continuar trabajando desde el enfoque de género, para contribuir a transformar las realidades de hombres y mujeres desde nuestra misión como institución, estas fueron:

Línea 1: Promover la equidad de género en la gestión institucional:

- Visibilizar el lenguaje incluyente y derechos en los documentos normativos institucionales, generados a partir de la actualización del Sistema de Garantía de la Calidad.
- Preservar el valor de equidad entre hombres y mujeres frente al cuidado de la familia.
- Continuar la formación de los equipos de trabajo, que permita el análisis de la situación de las relaciones de género en la institución y el desarrollo de herramientas de trabajo para la incorporación del enfoque de equidad en los programas y proyectos.
- Propiciar el cuidado del lenguaje, las imágenes y la simbología utilizada desde la perspectiva de género, conscientes del papel que juegan en la estructuración del pensamiento y en la transmisión de valores culturales.

Línea 2: Promover la igualdad y la equidad de género en los programas, proyectos y materiales de promoción de la salud, investigación, educación y comunicación producidos desde nuestra institución:

- Propender por la participación equitativa de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en los procesos que desarrolla la institución.
- Monitorear los acuerdos establecidos para incluir el enfoque de género en la planeación, ejecución, evaluación, informes y artículos generados en los proyectos. Incluir la perspectiva de género en la planeación, ejecución, evaluación, informes y artículos generados en los proyectos.
- Continuar asegurando el uso del lenguaje incluyente en documentos, materiales y recursos digitales producidos, tanto en texto como en imágenes.
- En cada proyecto incorporar indicadores específicos que permitan medir la participación de las mujeres y hombres en cada una de las fases, con el fin de tener insumos para hacer análisis de género.

2018: posterior a la evaluación general de la gestión realizada por el Instituto, en la cual se incluyó los logros en el desarrollo de la Política de Género, se identificaron avances en el desarrollo del plan de acción, estos fueron los siguientes:

- Se continuó con la revisión del lenguaje incluyente, en los documentos normativos institucionales. Actualmente el 80% de los documentos generados dentro el Sistema de la Garantía de Calidad, han sido revisados y modificados.
- Se desarrollaron dos conversatorios con el fin de fortalecer las capacidades personales y profesionales del personal. El primero, **“amor romántico y embarazo en la adolescencia”**, dirigido al equipo

técnico encargado del componente de salud sexual y reproductiva; el segundo, **“amor romántico y su relación con las distintas violencias”**, en el cual participaron todas las personas que laboran en el instituto.

- En la inducción de nuevos profesionales, estudiantes de práctica y pasantes, se ha promovido la importancia del enfoque de género en todas las acciones que se desarrollen.
- Elaboración de propuestas y planeaciones con uso de lenguaje incluyente.
- Facilitación de la participación activa de hombres y mujeres en todas las acciones que se desarrollan en los procesos.
- Elaboración de informes de avance y resultados, disgregando la información por sexo, destacando no solamente el número, sino también la participación de hombres y mujeres. Esto principalmente en los proyectos desarrollados con financiación de cooperación al desarrollo.

Las dificultades estuvieron relacionadas con:

- El fortalecimiento del equipo humano a través del Blog sobre equidad de género, pues no se ha contado con una persona profesional, ni el tiempo necesario para alimentar y hacer seguimiento al blog.

A partir de los resultados, se definió continuar con las mismas estrategias y el plan de acción 2017 – 2019, con el compromiso de seguir trabajando desde el enfoque de género, para contribuir a transformar las realidades de hombres y mujeres desde

nuestra misión como institución. De igual manera, se definió hacer revisión de contenidos y actualización del documento de la Política Institucional, de acuerdo a los avances que se han identificado en el desarrollo de la misma.

2019: se llevó a cabo una revisión colectiva de la Política de Género con el equipo profesional y técnico del Instituto PROINAPSA-UIS de diversas áreas de trabajo, dicho ejercicio permitió la actualización de su contenido en cuanto al objetivo, marcos conceptuales y legales, y el Plan de acción 2017-2019, teniendo en cuenta los preceptos de la Política de Género de la Universidad Industrial de Santander. Lo anterior, a partir del desarrollo de talleres participativos y reflexivos, sobre temáticas relacionados con la perspectiva de género y el enfoque de género.

Los logros identificados fueron:

- Continuidad en la consecución de actividades en materia de lenguaje incluyente y análisis de enfoque de género.
- Fortalecimiento en la incorporación del lenguaje incluyente en los materiales educativos y plataformas virtuales del Instituto PROINAPSA - UIS
- Aplicación de los mecanismos para facilitar el rol de personas cuidadoras tanto de hombres, como de mujeres del equipo.
- Revisión de documentos por parte del equipo misional y el acompañamiento de las asesoras de calidad.
- Disposición de estandarización del proceso de inducción con su respectivo instrumento.

- Interés institucional por fortalecer las temáticas relacionadas con la perspectiva de género.
- El reconocimiento de los principios orientadores y las líneas estratégicas como pertinentes e incluyentes por parte del equipo profesional y técnico participante en la revisión.
- La reconsideración de temáticas sobre perspectiva de género por parte del personal que desempeña sus labores en el Instituto PROINAPSA UIS.

Las dificultades identificadas fueron las siguientes:

- Debido a la rotación de personal, desconocimiento frente a la Política de género PROINAPSA, por parte de la mayoría del equipo de profesionales.
- Desconocimiento de la Política género de la Universidad Industrial de Santander y su respectivo protocolo de atención a violencias, por parte de la mayoría del equipo.
- Falta de capacitaciones dirigidas a personal nuevo y antiguo sobre lenguaje incluyente.
- No continuidad del Blog de Equidad.
- Necesidad de crear estrategias para visibilizar la equidad de género en los procesos de inducción y reinducción del personal.
- Barreras a nivel externo de las entidades contratantes, en torno a la inclusión del lenguaje incluyente.

Finalmente se definió el plan de acción 2019-2021 y se ajustaron las actividades contenidas en las estrategias.

3.2 Declaración de la Política

A partir de la misión del Instituto PROINAPSA – UIS, el anterior marco legal y de los procesos de concertación que se han dado al interior de la organización desde 2012, se definió la Política de Género, cuyo objetivo principal es:

OBJETIVO: aportar al propósito de avanzar hacia el logro de sociedades más incluyentes, más justas, con mayor equidad y participación, dirigiendo las acciones para promover y garantizar los derechos, los deberes, los beneficios, así como las oportunidades para mujeres y hombres entendiéndolos como seres diversos.

Entendemos el enfoque de género, partiendo de la concepción de mujeres y hombres como libres e iguales en dignidad y, por consiguiente, igualmente sujetos activos sociales de derecho, reconociendo las relaciones sociales entre hombres y mujeres como un producto histórico y cultural que ha instituido roles diferenciados entre ambos en desmedro de la situación y posición de las mujeres, que puede ser transformada.

Por ello, el Instituto PROINAPSA - UIS, comprometido con la garantía de los derechos humanos, promoverá desde la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos de promoción de la salud, investigación y formación, el fomento de las condiciones que posibiliten la no discriminación y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Asimismo, se propenderá por:

La equidad entre hombres y mujeres, concibiéndolos como seres libres e iguales en dignidad y sujetos activos sociales de derecho. A ambos se les reconoce las circunstancias y el potencial para alcanzar una convivencia pacífica, la integración en la diferencia, la participación en la sociedad y la promoción de comportamientos culturales de género nuevos y diferentes, equitativos para hombres y mujeres.

Asumir a las niñas, las jóvenes y las mujeres en su calidad de ciudadanas plenas, concibiéndolas como actrices sociales protagonistas de sus procesos. De la misma manera, reconocer la capacidad de los hombres para reflexionar críticamente sobre comportamientos culturales heredados y plantear relaciones alternativas y actitudes incluyentes y respetuosas de la diferencia.



3.3 Líneas de Acción

Para poder desarrollar la política y fortalecer el enfoque de género desde los procesos institucionales, así como desde los programas y proyectos que se desarrollen, se proponen las siguientes líneas de acción, con sus respectivas estrategias.

Línea 1: Promover la equidad de género en la gestión institucional:

- a. Visibilizar el lenguaje incluyente y derechos en los documentos normativos institucionales, generados a partir de la actualización del Sistema de Garantía de la Calidad.
- b. Preservar el valor de equidad entre hombres y mujeres frente al cuidado de la familia.
- c. Continuar la formación de los equipos de trabajo, que permita el análisis de la situación de las relaciones de género en la institución y el desarrollo de herramientas de trabajo para la incorporación del enfoque de equidad en los programas y proyectos.
- d. Fortalecer el cuidado del lenguaje, las imágenes y la simbología utilizada, conscientes del papel que juegan en la estructuración del pensamiento y en la transmisión de valores culturales.

Línea 2: Promover la igualdad y la equidad de género en los programas, proyectos y materiales de promoción de la salud, investigación, educación y comunicación producidos desde nuestra institución:

- a. Propender por la participación equitativa de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en los procesos que desarrolla la institución.
- b. Establecer acuerdos para incluir el enfoque de género en la planeación, ejecución, evaluación, informes y artículos generados en los proyectos.

*Para el desarrollo de las mismas se propuso por parte del equipo de trabajo del Instituto PROINAPSA-UIS de manera participativa, un **plan de acción para ser desarrollado en el periodo comprendido entre 2019-2021.***

PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
	Visibilizar el lenguaje incluyente en los documentos normativos institucionales, generados a partir de la actualización del Sistema de Garantía de la Calidad.	Desarrollo de capacitaciones sobre lenguaje incluyente	Equipo de salud sexual y reproductiva	- Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia - Herramientas pedagógicas	Semestral	Formato de capacitaciones
		Revisión e inclusión del lenguaje incluyente en todos los documentos y formatos institucionales	Todo el equipo por áreas de trabajo y de acuerdo con sus competencias	- Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia. - Material pedagógico sobre lenguaje incluyente.	Semestral	Documentos y formatos revisados y con lenguaje incluyente de género
	Preservar el valor de equidad entre hombres y mujeres frente al cuidado de la familia.	Aplicación de los mecanismos para facilitar el rol de cuidadores de hombres y mujeres, acorde a la normatividad vigente	Equipo de gestión humana	- Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia. - Manual de Inducción sobre temática de equidad de género.	Proceso de inducción al personal nuevo	Documento del Manual de inducción modificado
	Continuar con el cuidado del lenguaje, las imágenes y la simbología utilizada desde la perspectiva de género, conscientes del papel que juegan en la estructuración del pensamiento y en la transmisión de valores culturales.	Continuación de la formación en equidad de género en el plan de acciones educativas	Coordinadoras de proyectos	Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia	Permanente	Formatos de Planeación de acciones educativas
		Revisión y actualización la Guía de Lenguaje Incluyente y Equidad de Género	Coordinadoras de proyectos y personal de Trabajo Social	- Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia. - Guía de Lenguaje Incluyente	Anual	Documento de la Guía de Lenguaje Incluyente revisado y actualizado
		Elaboración de documentos, materiales y recursos digitales con lenguaje incluyente	Coordinadoras de proceso y equipo de comunicaciones	Computador	Permanente	Materiales, recursos digitales y documentos con lenguaje incluyente
		Inclusión del compromiso con la equidad de género en la inducción de nuevos profesionales, estudiantes de práctica y pasantes	Área administrativa y coordinadoras de proyectos	- Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia. - Manual de Inducción sobre temática de equidad de género.	Durante el proceso de inducción y la reinducción del personal.	- Registro de Inducción - Documento digital del Manual.

PROMOVER LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS, PROYECTOS Y MATERIALES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD, INVESTIGACIÓN, EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN

ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN
<p>Propender por la participación equitativa de niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres en los procesos que desarrolla la institución</p>	Elaboración y utilización de cajas de herramientas pedagógicas y didácticas para niñas, niños y adolescentes, en el aprendizaje sobre equidad de género, convivencia y ciudadanía en el marco de las habilidades psicosociales para la vida	Coordinadoras de proyectos y equipo técnico operativo	<p>-Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia.</p> <p>-Cajas de Herramientas Pedagógicas</p>	Cada vez que se requiera en la ejecución de Proyectos	<p>- Formatos de Planeación</p> <p>- Informes</p>
	Identificación de las personas que se benefician de los proyectos sociales y educativos especificando hombres y mujeres	Equipo Administrativo y Equipo operativo de proyectos	Computador	Iniciando y finalizando cada proyecto	<p>- Actualización de formatos</p> <p>- Informes de proyectos</p>
<p>Establecer acuerdos para incluir la perspectiva de género en la planeación, ejecución, evaluación, informes y artículos generados en los proyectos</p>	Elaboración de propuestas y planeaciones con el uso del lenguaje incluyente	Coordinadoras y profesionales de proyectos y equipo del área de investigación	Salón, equipos, materiales etc	De acuerdo a plan de trabajo del equipo de investigación	Resultados de proyectos de investigación con análisis de perspectiva de género
	Desarrollo de procesos de investigación a partir de los proyectos ejecutados en la institución, dónde se analicen los resultados con perspectiva de género		Profesionales, computador		
	Elaboración de informes de avance y resultados, disgregando la información por sexo y con perspectiva de género	Coordinadoras y profesionales de proyectos	Espacio y tiempos para la ejecución de la estrategia	Durante el proyecto	Informes de avance y resultados, con análisis desde la perspectiva de género
	Diseño de instrumentos e indicadores que faciliten el análisis diferenciado por sexo				Instrumentos e indicadores para el análisis diferenciado por sexo

- Alcaldía De Bucaramanga. Concejo de Bucaramanga. por el cual se adopta la política pública de mujer y equidad de género del municipio de Bucaramanga. 2011. Disponible en: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/descargas/EDICION_005_2011.pdf
- Alcaldía De Bucaramanga. Consejo de Bucaramanga. Acuerdo No 023 de 20 de julio de 2011. Disponible en: http://www.concejodebucaramanga.gov.co/descargas/Acuerdo_023_2011.pdf
- Caro Deborah; Schueller, Jane; Ramsey, Maryce; Voet, Wendy. Manual de Integración de Género en Programas de Salud Reproductiva y VIH: Del compromiso a la acción. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). 2005. Pág.4 Disponible en: <http://www.culturalpractice.com/wp-content/downloads/4-2005-4.pdf>
- Carta De Bangkok Para La Promoción De La Salud En Un Mundo Globalizado. 2006. Disponible en: https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/BCHP_es.pdf
- Colombia. Asamblea Constituyente. Constitución Política de Colombia. Bogotá, D. C, 1991. Disponible en: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C- 804 de 2006. Bogotá, 2006. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-804-06.htm>

- Colombia. Ministerio de Salud y de Protección Social. Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos 2014-2021. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010.pdf>
- Congreso De Colombia. Ley 823 (11 de Julio de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Diario Oficial No. 45.245. Disponible en:
https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3692_documento.pdf
- Congreso De Colombia. LEY 1236 DE 2008. Bogotá, D. C. Disponible en:
https://www.oas.org/dil/esp/Ley_1236_de_2008_Colombia.pdf.
- Congreso De Colombia. LEY 984 DE 2005. Diario Oficial No. 46.002 de 16 de agosto de 2005. Disponible en:
http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_984_2005.pdf
- Congreso De Colombia. Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994. Disponible en:
http://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_248_1995.pdf
- El Congreso De La República. LEY 1959 DE 2019. Bogotá, D.C. Disponible en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201959%20DEL%2020%20DE%20JUNIO%20DE%202019.pdf>

- Fondo De Población De Las Naciones Unidas (UNFPA). Derechos sexuales y reproductivos. Disponible en:
https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/INFOGRAFIA_DSR_WEB.pdf
- Gobernación De Santander. Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Santander Plan decenal de igual de oportunidades de Santander 2010-2019. 2010. Disponible en:
<http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf>
- https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf
- Itaipu Binacional. Equidad de Género ¿Cómo implementarla en la gestión de las empresas? Brasil, 2016., pág. 6. Disponible en:
<http://premiowepsbrasil.com.br/wp-content/uploads/2019/04/CARTILHA-EQ-WEPS-2016-Espanol-1.pdf>
- La Asociación Para Los Derechos De La Mujer Y El Desarrollo (AWID). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. 2004, pág.1. Disponible en:
https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Ministerio De Salud y Protección Social. PLAN DECENAL DE SALUD PÚBLICA, Colombia 2012-2021. Pág. 26. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Plan%20Decenal%20-%20Documento%20en%20consulta%20para%20aprobaci%C3%B3n.pdf>

- Oficina Del Alto Comisionado De Las Naciones Unidas Para Los Derechos Humanos (ACNUDH). Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. 2013., pág. 3 Disponible en: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orientaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-deg%C3%A9nero2.pdf>
- Organización De Las Naciones Unidas (ONU). Declaración de los Derechos Humanos. 1948. Disponible en: https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización De Las Naciones Unidas (ONU). ONU MUJERES. Declaración y la Plataforma de Beijing. 1995. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- Organización De Las Naciones Unidas (ONU). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Asamblea General. 20 de diciembre de 1993. Disponible en: <https://www.servindi.org/pdf/DecEliminacionViolenciaMujer.pdf>
- Organización Panamericana De La Salud. Programa mujer, salud y desarrollo. Hoja informativa. Disponible en: http://www.maternoinfantil.org/archivos/smi_D341.pdf
- Programa de naciones unidas para el desarrollo (PNUD). Estrategia Equidad de Género PNUD Colombia. 2007-2008, pág. 3. Disponible en: <http://observatorio.unillanos.edu.co/portal/archivos/20Equidad%20de%20genero%20PNUD.%20conferencias.pdf>

- República De Colombia Ministerio Del Interior. El enfoque diferencial y étnico en la política pública de víctimas del conflicto armado. Pág. 4 Disponible en:
https://gapv.mininterior.gov.co/sites/default/files/cartilla_enfoque_diferencial_fin_1.pdf
- República De Colombia. Congreso de Colombia. Ley 1257 de 2008. Bogotá, D. C. Disponible en:
https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3657_documento.pdf
- República De Colombia. Congreso de la Republica de Colombia. PLAN DE DESARROLLO 2018-2022. LEY 1955 DE 2019.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>
- República De Colombia. Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES). Equidad de género para las mujeres. Disponible en:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/161.pdf>
- República De Colombia. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Ley de infancia y Adolescencia. Disponible en:
https://www.oas.org/dil/esp/Codigo_de_la_Infancia_y_la_Adolescencia_Colombia.pdf
- República De Colombia. Ministerio de Educación de Colombia. Ley General de Educación - Ley 115 de 1994. Disponible en:
https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Instituto
PROINAPSA

Facultad
de Salud



Universidad
Industrial de
Santander



Centro Colaborador de OMS en Promoción
de la salud y Salud Sexual y Reproductiva